

学生の個別指導を中心とした実践的就職支援活動の取り組み† ～秋田大学教育文化学部自然環境選修を例として～

小林 到・毛利 春治・成田 憲二・林 信太郎*

秋田大学教育文化学部

学部や選修は、学生の就職に対して責任を有している。しかしながら、2003年度以前は、自然環境選修としての就職に関する取り組みは少なく、就職状況が余り良くなかった。そこで、就職率向上を目指し「就職ゼミ」を立ち上げ、実践的で個別的な就職支援活動への取り組みをおこなった。

毎週1回の就職対策講座をメインに、就職模擬試験・個別指導・就職活動に関する情報提供などを実施し、選修に所属する学生の就職活動に対する意識向上と、必要なスキルの向上を目指した。また、実際に就職活動をおこなった学生から情報収集を行い、より実践的な内容となるよう、常時「就職ゼミ」の構成に修正を加えている。

その結果、2005年度4年次学生については、就職ゼミ開始前よりも、学部内就職内定獲得順位が上昇し、民間企業就職希望者の半数内定取得時期が、学部全体を上回るペースで早くなった。また、2005年度3年次学生については、ゼミ改善の結果、前年度学生よりもSPI 模擬試験の点数が向上し、志望企業選択基準指標等に見られる就職意識の向上も見られた。このように、就職ゼミによって、就職実績、学生のスキル、学生の意識について、以前と比べ大きく状況を改善させることができたことは評価できる。

キーワード：就職ゼミ、個別指導、就職模擬試験、模擬面接

1. はじめに

秋田大学の基本理念には「国の内外で活躍する有為な人材の育成」とあり、教育を通じて社会に貢献することが謳われている。起業を行って社会に貢献する道もあるが、大学で育成した人材の大部分は、就職してはじめて「大学教育の結晶」(五島・桑山, 1986)として社会に役立つようになる。したがって、卒業生を確実に就職させていくことが秋田大学の責務であることは、秋田大学の基本理念からの論理的帰結と言える。したがって、秋田大学の一部である自然環境選修にも、学生の就職に責任があることは

これまた疑いない。

また、就職実績を上げることは、大学の社会的基盤を安定させ(五島・桑山, 1986)、大学が生き延びていく上でも重要である。特に学生の就職状況が直接大学の経営に影響してきた私立大学では、「大学の存亡は、どのくらいの学生を集められるかにかかっている。最終的な学生の出口、就職先がウリだ」(入江, 2003に引用されている千葉経済大学の宮崎治彦氏の言葉)に端的に示されるように国立大学よりもはるかに大きな危機感の元に就職戦略が語られてきた。

就職実績が生き残りに必要なことは大学だけではなく選修でも同様である。文系色の強い教育文化学部の中で理系色の強い自然環境選修が生き延びていくためには、他選修や他課程よりも大きな就職実績を上げていく必要があった。

ところが、筆者らの所属する自然環境選修は、か

2006年1月23日受理

† The Effect of Extracurricular Career Assistance Courses – A Case of the Department of Natural Environment at Akita University

* Itaru KOBAYASHI, Shunji MOURI, Kenji NARITA, and Shintaro HAYASHI, Faculty of Education and Human Studies, Akita University, Akita

つて就職状況があまり良くなかった。学生の就職に関する意識は低く、就職活動のスタートが遅く出遅れてしまう学生がほとんどだった。また、就職活動をスタートしたとしても内定を取る時期が遅く、卒業時の4年次3月になっても未就職の学生がかなりいた。このような状況を放置することは許されず、早急に解決する必要がある。

当時、学部就職委員会では、すでに様々な就職支援行事を行っていた。そこで、選修では、学生の個性や状況に応じてきめ細かな支援ができるように、個別指導に重点をおいた就職ゼミを行うこととした。吉本（1999）が言うように、あるいは棚橋ほか（2003）が実践しているように、私立大学では個別学生に対して進路のアドバイスをする「アドバイザー型」の指導が効果を上げている。我々も手探りながらそれを目指して取り組みを行うこととなった。

このような動機で開始した就職ゼミも現在3回目を行っているところである。毎回、改善を重ねて就職ゼミの手法をほぼ確立することができた。本論文では、自然環境選修で行われている個別指導を取り入れた就職ゼミの方法について述べ、その効果についても若干の検討を行った。このようなゼミでは細かなノウハウが重要な場合が多い。手法についてはできるだけ細部についても記述し、同様のゼミを実践される方の参考としたい。

なお、筆者らのバックグラウンドについて若干のべる。第1著者の小林は、民間企業（大手スーパー）に数年間在籍し、その後国家公務員Ⅱ種試験に合格し現職である秋田大学技術職員となった。このように小林は豊富な就職活動経験を持っている。第2著者の毛利は郵政省職員の経験を持ち、小林同様国家公務員Ⅱ種試験に合格し、秋田大学の技術職員になった。そのため公務員試験について豊富な経験を有している。第3著者の成田と林は、学者畑を歩んできたため、就職活動経験はゼロである。就職委員を長年勤めてきたため、民間企業の人事担当者とは多くのつながりを持ち、就職活動について理解しつつある。

2. 就職ゼミ体制の確立までの経緯

就職ゼミ体制の確立前の2003年時点の学生の就職活動には問題があった。活動開始時期が全般的に遅く、取り組み方にも甘さが見られた。その結果、2003年における自然環境選修生物学研究室の最初の

内定取得時期は6月末であった。当時の主要企業の内定決定時期が3月から4月だったことを考えるとこれはたいへん遅いといわざるを得ない。また、当時の学生の就職実績が低かったのは、多くの場合、自己分析や業界研究の不足が原因と思われる。就職活動中の学生の一部にヒアリングを行ったが、準備不足の学生が目についた。このような状態では、人事担当者へ自分をアピールすることは無理だろう。履歴書・エントリーシートの記入事項についても稚拙さが目についた。

このような状況に危機感を感じて、筆者の一人（小林）が、2004年5月より、生物学研究室所属学生を対象に自己分析をテーマとした小論文の個別指導を開始した。月曜日にメールで課題を送信し、金曜日まで書いて提出、翌週解説をしながら返却するという形式を取った。これは、自己分析を行うこと、並びに文章力を磨くことを目的としたものである。しかしながら、初回100%だった参加率は回を重ねるに従って減少し、4回目以降は20%程度まで落ち込んでしまい、思ったような成果を上げられなかった。これは決まった時間に学生を集めるゼミ形式を取らなかったこと、またそのために学生の就職に関する意識が向上しなかったことが原因と考えられた。一方で、他研究室の学生や教職員から、この取り組みへの選修全学生の参加を求める声があった。そこで就職委員だった成田・林と相談の上、自然環境選修の学生を対象とした新たな就職ゼミを立ち上げることとなった。

生物学研究室での失敗を踏まえ、就職ゼミは定時開催とした。就職ゼミは、2004年12月から開始し、自然環境選修所属の3年次を対象として行った。ゼミは、小テストと討論・面接の2本柱からなる。

小テストは、12月から2月にかけて毎週1回行った。時事問題から1問、①数的推理・判断推理②国語③小論文・エントリーシートのなかから1問の計2問について小テストを行った。小テスト後その場でテストの解答および解説を行い、学生が自ら能力や知識の劣っている分野を発見し、就職試験に必要な力を身につけるための学習の動機付けを行った。また、集団討論や個人面接を行い、実際の採用試験に近い形の模擬体験をさせた。

2005年12月からも同様な取り組みをはじめ、随時反省点を修正して就職ゼミを行っている。しかし、就職ゼミの骨格はほぼ固まったので現行の就職ゼミ

について以下に報告を行う。

3. 現行の就職ゼミの内容

現在（2006年1月）、就職ゼミとして実施しているものは大きく分けて4つに分類される。

- 1, 就職対策講座
- 2, 就職模擬試験
- 3, 個別指導
- 4, 情報提供

3.1 就職対策講座

就職対策講座では小テストと就職活動に関する情報提供を行っている。教育文化学部人間環境課程自然環境選修所属3年次学生の民間企業・公務員・教員を志望する学生を対象とし、今年度は18名が参加している（表1・写真1）。

表1 参加学生内訳

物理学研究室・・・2名
生物学研究室・・・11名
地学研究室・・・・・・5名
但し、化学研究室・生物学研究室各1名の進学希望者は不参加

10月から3月までの期間、毎週水曜16:10より対象者を教室に集め、90分程度で実施している。内容は小テスト1、小テスト2の2種を行い、その解説を行っている。小テストは制限時間が各10分としている。また、解説を各30分程度行う。以上のものに加えて、就職活動に関する情報提供と諸注意を10分程度行っている。また、小テストは解答を回収し、個々の学生の成績をデータベース化し分析を行い、解答は翌週に返却している。

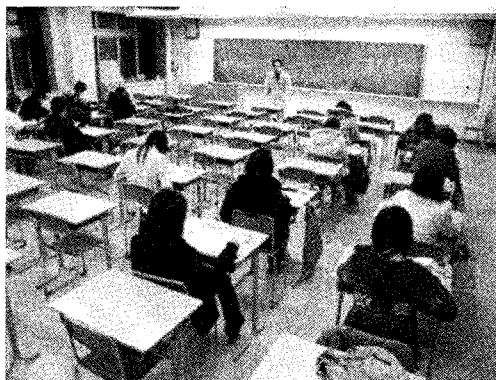


写真1 就職対策講座の様子

3.1.1 小テスト1：時事問題（毎週）

民間企業を受験する際に時事問題は必須の知識である。また、公務員採用試験においても、経済学や国際関係といった問題に必要なほか、秋田県の教員採用試験においても、時事問題の比重が高まっており、いずれの進路希望者にとっても必須の分野である。

問題は次のようなポイントを踏まえて作成している（問題例は表2）。

①前週水曜日～今週火曜日までの1週間の新聞記事を元に、社会・経済・政治・国際情勢よりそれぞれ大問1題、スポーツ・芸能や国語・地歴分野よりいずれか1題を出題。これは各分野を万遍なく学習し、偏った知識を持たないようにするためである。

②問題数が20程度となるよう問題を作成。制限時間は10分なので、時間配分にも気を配りながら解答することとなる。これはビジネスに要求されるスピードと決断力の養成効果もねらっている。

③5択式と記述式の問題が半々となるように設定。実際の就職試験では記述式の問題の方が多いので、小テストでも記述式問題をできるだけ入れた。また、5択の選択肢にはなるべく関連のある、時事として話題になっている項目を盛り込んでいる。

④40文字程度の記述式問題を1問必ず盛り込む。これは字数制限のある問題に慣れさせるためである。

表2 時事問題の例（12月14日の問題）

2, 次の文を読んで以下の問いに答えよ。 （あ）は、一酸化炭素中毒事件が相次いでいる旧型のFF式石油温風機について、1台5万円での買い取りか無償修理をおこなうことを決めた。また、10日間にわたってすべての（い）を、石油温風機の注意かんきの内容に差し替えることにした。 1)（あ）に当てはまる企業名を答えよ。 2) FF式とはどのような形式のことか、簡潔に述べよ。 3)（い）には当てはまる広告媒体として正しいものを選び。 ①雑誌 ②新聞 ③CM ④インターネット ⑤チラシ 4) かんきを漢字で書きなさい。
--

解答終了後の解説では正答を教えるのみではなく、問題文にある漢字の読みを学生に質問したり、国名があればその隣接国を尋ねたり、正答以外の選択肢についても解説を加えたりするなど、複眼的な視点から解説を行っている。また、ポイントを押さえた

メモを取る訓練を兼ねて、解説は基本的に板書を行わず口頭でのみ行っている。

④の記述式問題は未だ正答率が上がらないのが現在の課題である。正答率が低い原因としては、1) 時事に関する知識が足りない、2) 問題ごとの時間配分が的確ではない、3) 短文を書くことになれていない、等が考えられる。1) については、新聞を読み、テレビでニュースを見ることを学生に勧めた。特に新聞を読むことは面接対策としても効果があり、社会人としても必要なことである(田中, 2001)。今後の就職ゼミでも、新聞記事を読み社会の動向に興味を持たせるための動機付けとして時事問題を多数解かせる予定である。2) 3) については、今後の就職ゼミで訓練する必要がある。

3.1.2 小テスト2: 数的推理・判断推理, 国語, 小論文・エントリーシート

小テスト2は「数的推理・判断推理」, 「国語」, 「小論文・エントリーシート」の3分野から出題される。毎週1分野ずつ行い、3週サイクルで実施している。小テスト2にも10分の制限時間を設けている。問題の傾向や中身は大きく変わらないので、今後も同じ問題を流用することが可能である。また、同じ問題を繰り返しているため、学年ごとの比較が可能である。今後、問題数を増やし、学生の弱い分野を重点的に補強していくことが可能となるであろう。昨年度の3年次学生と今年度のそれとでは、やや苦手分野の傾向が異なっている。今年度の学生が苦手とする分野としては、n進法の変換・確率・論証問題などがあげられる。この分野の問題は、解法を知っていれば容易に解けるが、知らなければ刃が立たない。学習すれば点数が確実に上がる分野とも言える。前年度の学生は物の流れと経路の比率、論理的思考判定など、思考力を必要とする問題を苦手としていた。今後も学年ごとに苦手分野を抽出して対応する必要がある。これは新課程で教育を受けた2006年の入学生が3年次になった時点ではさらに重要性を増すだろう。

① 数的推理・判断推理

民間企業の採用試験において、SPI試験の数理分野に多く出題されるほか、公務員試験の教養試験にも出題される分野である。一般的な学習教科とは異なるため、繰り返し学習することにより成績を上げることができる。参考書や問題集も数多く出版され

ているものの、解説が分かりにくかったり試験範囲が広がったりして、効率的に学習するのが難しい分野である。そこで、これまでの卒業生や4年が実際に受けた採用試験問題について、聞き取り調査を行い、その結果に基づいて自然環境選修の学生にフィットした問題を作成している。作成にあたっては、就職参考書(SPI試験問題集)・大学受験参考書(漢字, ことわざ, 四字熟語)・公務員試験問題集(数的推理, 判断推理)など市販の問題集を複数購入して、それらをヒントにしている。

② 国語

漢字の読み書き, 同音異義語, ことわざ, 四字熟語などを出題している。これらは、あまりにも範囲が多いため学習が難しい分野である。SPI試験対策の参考書だけではなく、大学入試用の問題集を活用するなどし、幅広く問題を作成している。またここでは、知識の量を求めるよりも出題形式に戸惑わないようにするため、ややひねった出題形式を心がけている。

<設問例> 同じ漢数字が2度使われる四文字熟語を4つ答えよ。

③ 小論文・エントリーシート

自分自身のPRできるポイントがどこにあるのか、どのようなことがテーマとしてふさわしいのかを理解させることを目的とし、実際に各社で出題された課題や、提出を求められたエントリーシートを用いて実施している。エントリーシートなどは1月頃より提出が本格化するため、事前に練習・添削しておくことにより、就職活動の際に必要なと言われる「自分の棚卸し」(自己PRポイント, 学業成績, 性格分析, 資格・特技, PCスキル等)を行うきっかけとしても有効である。

3.1.3 諸注意・情報提供

前週で間違いが多かった所を改めて解説するほか、企業へのエントリー状況を確認し活動を促すなど、学生への動機付けや注意喚起を行っている。また、就職情報室より大学主催の企業セミナーや企業講演会などの情報提供を受け、そのアナウンス並びに参加の呼びかけもしている。

3.2 就職模擬試験

民間企業志望者と公務員志望者に対して、長期休業期間中にそれぞれの本番と同じ形式で模擬試験を

実施している。本年度は9月末と12月末の2度実施した(写真2, 3)



写真2 筆記試験の様子

3.2.1 民間企業模擬試験

民間企業志望者に対しては、筆記試験・集団討論・グループ面接・個人面接を行っている。試験日程は表3の通りである。

表3 模擬試験日程の例(参加14名)

12月26日	
10:00~10:15	諸注意, 意識調査票記入
10:15~11:15	SPI 試験
11:25~12:00	時事問題
13:00~14:30	集団討論
14:40~16:00	グループ面接, 面接シート記入
12月27日	
9:00~10:00	一般教養問題
10:10~12:00	集団討論
13:00~16:20	個別面接, 小論文 エントリーシート

会場は長机のある教室、服装はリクルートスタイルとし、実際の採用試験の雰囲気に近くなるよう設定している。スーツ姿で1日過ごし、様々な試験に取り組むことは本番の採用試験シミュレーションとして重要である。

模擬面接はグループ面接(3~6人)と個別面接をともに行っている。就職活動初期においてはグループ面接が多く、他の受験生との差別化や面接中の態度などを実際に体験することは必要である。また、個人面接においては、入室から退室までの流れを理解し、立ち居振る舞いから訓練を行っている。また、

面接は就職用のテクニックを披露する場所ではなく、受験する学生本来の人間性や適性を企業に判断してもらう場所である(入江, 2003)。このことを踏まえ、自分を表現することの不得手な自然環境選修生に面接慣れしてもらうことも目的の一つとしている。

表4 4年が実際に質問された例

- ・自分の短所とそれをどうやって改善するかを答えて下さい。
- ・あなたは周りからどんな人物だといわれているか。
- ・自分の人生の転機はどのようなことだったか。
- ・教師にならない理由
- ・あなたの学科のことについて説明して下さい。
- ・自分の車の運転について。
- ・パソコンスキルはどのくらいあるか。
- ・自分に任せて欲しい仕事はどんな仕事か。
- ・自己PRを兼ねた自己紹介をして下さい。
- ・面接官の第一印象(優しい人と怖い人)
- ・秋田県の経済活性化の為に必要なことは?
- ・自分のPRポイントを3つあげなさい
- ・大学で学んでいることはなにか。
- ・学生時代の思い出で辛かったこと。

集団討論では①テーマを設定しそれについて議論する②課題について議論し意見をまとめる③あるテーマについて賛成・反対に分かれ議論を行う、の3タイプを練習している。集団討論は人数が必要であるため練習する機会も少なく、非常に有益である。



写真3 集団討論の様子

集団討論や模擬面接の際には、著者ら4人が面接官役となって、指導を行っている。一人の視点で指導すると内容に偏りが出かねないため、それを防ぐ上でも複数人による指導は必要である。

集団討論・グループ面接・模擬面接の際にはビデオ撮影を行い、後日学生にDVDまたはCDとして配布している。それにより姿勢や話し方、面接態度や話している内容を反省し、次に生かすことができている。また、討論・面接の終了後に面接官役が反省点を指摘するコメントを学生に与え、ビデオで合わせて確認するよう指導している。また、面接時には、就職活動をすでに終えた4年次学生にヒアリングを行い、実際に質問された事項(表4)を収集し、それに基づいて質問を行った。これにより、より実践的な訓練が可能となっている。

3.2.2 公務員模擬試験

公務員試験は多種多様であるが、一番汎用性が高い国家公務員Ⅱ種試験の過去問を用いて実施している。平成14年度より、国家公務員Ⅱ種試験問題と解答が公開されているため、このような取り組みが可能となっている。また、試験時間も実際の試験順番通りに行い、マークシートも同形式を採用している。特に公務員模擬試験については、早い段階からの取り組みが必要であるため、2年次の参加希望者も受け入れている。試験日程は毎回以下の通りである。

9:00 集合、諸注意、意識調査記入
 9:30～12:00 教養試験
 13:00～14:00 小論文
 14:10～16:10 専門試験

3.3 個別指導

3年はまだ企業との接触が始まっていないため現時点で行っていることは少ない。しかし、一部では企業の合同会社説明会(ジョブフェア)が始まっており、それらへ参加する際のマナー、企業研究、エントリーシートの添削・指導などを行っている。むしろ現時点では4年に対するフォローが多く、未内定者に対する面接練習や企業研究、進路相談や採用情報の提供などを行っている。

今年度4年に対して行った指導事例は表5のようなものである。

基本的なこと(封筒の書き方)やビジネスマナー(挨拶文)が出来ない(知らない)学生も多く、今後は事前に指導することが必要である。また、履歴書やエントリーシートを個別企業ごとに修正を加え

表5 ～個別指導事例～

<ul style="list-style-type: none"> ・封筒の宛名の書き方 ・応募書類送付時に同封する挨拶文の添削 ・履歴書添削 ・エントリーシート添削 ・業界研究の相談(競合他社、業界事情等) ・個別企業の企業研究と情報提供(雑誌記事の紹介、WEBサイト) ・模擬面接 ・面接試験終了後に試験内容を踏まえた事後指導(面接での応答内容の評価)

ていく努力が良い結果を呼ぶと感じた。また、添削して感じていたことは、学生自身のマイナス部分をフォローする内容が上手く表現出来ていないことである。マイナス部分をどうフォローして行くかを考え、履歴書・エントリーシートは自己アピールの場として活用し、全てのスペースに必ずアピールを織り込むよう指導した。

個別指導に関しては、それを受けに来る積極性を持っているかどうか、就職活動における1つのバロメーターとなっているかも知れない。現4年次に関して言えば、2005年12月末時点で、個別指導を受けに来たものは内定率93%(15名のうち14名)である一方、受けていないものは0%(3名)となっている。指導を受けに来る積極的な学生は就職の成果があがっているか、あるいは個別指導の成果があがっているかいずれかであることがわかる。

3.4 情報提供

日常の情報提供としてはメールリングリストとWEBメール機能の2つを利用している。また、情報提供を目的とした活動として、就職ゼミを始める前(7月)に就職活動に関するガイダンスを、合同会社説明会が始まる前(12月)には4年次による就職活動の体験を聞く会を行った。

3.4.1 メールリングリスト

対象学生より携帯電話のメールアドレスを収集し、鮮度の高い情報を一斉送信している。毎週の就職ゼミに関する連絡事項、大学就職情報室より得た各種情報、大学が行っている就職活動支援事業の紹介、等を行っている(写真4)。個人のメールアドレスを扱っているため、細心の注意を払って、アドレスの流出を防いでいる。送信の際は宛先を技術職員の

送信日時	受信日時	差出人	題名
2006/01/09 17:40	2006/01/09 17:40		回答返却延期(ML)
2006/01/06 11:05	2006/01/06 13:44		補足(ML)
2006/01/05 10:52	2006/01/05 10:52		模試連絡(ML)
2005/12/27 17:52	2005/12/27 17:52		年末年始の連絡先(ML)
2005/12/26 09:08	2005/12/26 09:08		
2005/12/26 08:37	2005/12/26 08:41		
2005/12/26 08:32	2005/12/26 08:34		調査
2005/12/26 08:32	2005/12/26 08:34		調査
2005/12/23 17:05	2005/12/23 17:05		最終連絡(ML)
2005/12/22 08:58	2005/12/22 10:57		模試等諸連絡2
2005/12/22 08:54	2005/12/22 10:57		模試等諸連絡1
2005/12/15 08:51	2005/12/15 08:55		服装(ML)
2005/12/13 12:39	2005/12/13 15:26		言い忘れ(ML)
2005/12/12 18:49	2005/12/12 18:49		連絡3つ(ML)
2005/12/08 10:54	2005/12/08 10:54		臨時就職ゼミ(ML)
2005/12/07 14:20	2005/12/07 14:20		セミナーについて(ML)
◆◆ 2005/12/07 14:12	2005/12/07 14:15		中止案内(ML)
2005/12/02 12:43	2005/12/02 12:43		ジョブフェア
2005/11/28 10:08	2005/11/28 10:10		連絡2つ(ML)
2005/11/18 09:58	2005/11/18 10:02		就職関連連絡(ML)
2005/11/02 13:25	2005/11/02 15:51		本日開催(ML)
2005/10/18 14:31	2005/10/18 14:32		ゼミ連絡(ML)
2005/10/13 17:42	2005/10/13 17:42		ガジェット(ML)
2005/10/11 16:58	2005/10/11 17:07		就職ゼミ開始のお知らせ(ML)
2005/10/04 16:42	2005/10/04 16:45		就職ゼミ連絡(4つ、ML)
◆◆ 2005/10/04 16:09	2005/10/04 16:10		就職ゼミの連絡(ML)
2005/09/20 17:44	2005/09/20 17:46		就職模試について

写真4 メールでの連絡例

毛利とし、Bccに学生のアドレスを入力することとした。また、就職活動支援以外での使用はしないことを口頭で学生に約束している。

3.4.2 WEBメール機能

本年度より、秋田大学総合情報処理センターで提供しているWEBメールシステムの1機能である「共有資料」を用いて情報の共有化を行っている(写真5)。これはWEBメールアカウント保有者を対象とし、アクセスを制限することが可能な一種の掲示板機能である。ここではPCのファイルを掲示出来るので、毎回の就職ゼミ小テストの正答、小テストの解説、画像資料(リクルート鞆・靴の写真)などをアップしている。これにより紙による資料配付を減らし、居場所にかかわらず情報を得られることが可能となった。県外の実家等にいる場合でもネット環境があれば情報共有が可能となっている。しかしながら、一部ソフトウェアでは機能が制限される(添付ファイルのダウンロードが出来ない)など、汎用性にやや欠けるところが難点である。今後の課題として、OSやソフトウェアに依存しないよう、ホームページの立ち上げによる情報提供も考えていきたい。

3.4.3 就職活動に関するガイダンス

多くの学生は、就職活動について漠然としたイメージしか抱いていないのが現状である。そこで、実際に就職活動とはどのようなものか、どのような取り組みをしなければならないか、どのような準備を必要とするのかを、具体例を挙げながら3年次を対象としてガイダンスを行った。その際に学生の就職・進学に関する意識調査を実施し、現在追跡調査を行っている。

3.4.4 4年次による就職活動の体験を聞く会

民間企業の採用内定取得者、進学試験合格者、公務員試験合格者、教員採用試験合格者から、それぞれの体験談を語ってもらうものである。就職活動には早い取り組みが望ましいほか、あらゆる選択肢を改めて学生自身が考える機会と出来るよう、就職者や進学者の体験談も聞くことが出来るようにした。そのため自然環境選修の2、3年を対象とし、始めに就職委員である成田より就職状況の現状を解説、その後、4年次学生計7名がプレゼンテーションを行い、2時間あまりに渡り話を聞いた(写真6)

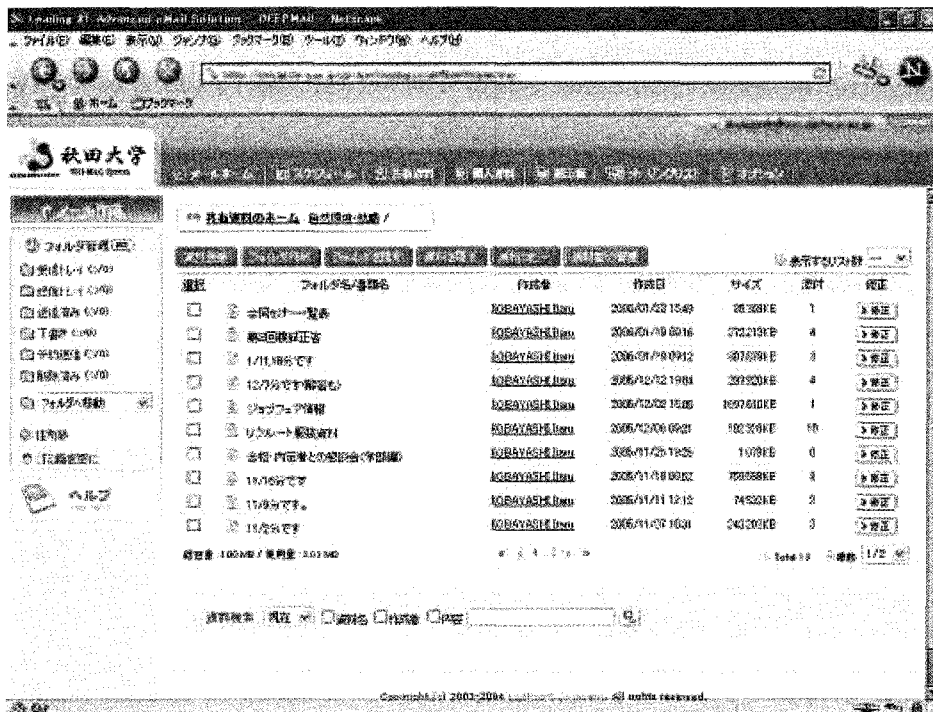


写真5 WEBメール機能を使った情報提供例



写真6 4年の体験談を聞く会の様子

4 就職ゼミの効果

就職ゼミの効果は、SPI 模擬試験の得点の向上、就職に対する意識の改善、就職実績にあらわれている。前2者については平成16年度と平成17年度の受講生の変化を元に述べ、最後の点については、昨年度受講者の就職実績と、就職ゼミ開始以前の学生のそれとを比較することによって検討した。

就職ゼミの対象である3年次は、現時点ではまだ就職活動には入っていない。そこで、今年度と前年

度のSPI試験について、就職ゼミの効果を検討する。今年度は前年度よりもSPI試験対策を早めに行った。SPI模擬試験では、前年と同じ問題を使用している。今年度と前年度の結果を比較すると、言語分野(18点満点)で+1.08点、非言語分野(35点満点)で+1.35点、総合で+2.43点のアップとなっている。SPI対策の数的推理・判断推理の練習は昨年度も今年度も同じ問題を用いた。したがって、SPI対策を早く始めた成果が表れているといえるだろう。

また、学生の就職に対する意識についても昨年度より改善が見られた。今年度は、就職ゼミ開始前の9月と3ヶ月経過後の12月に就職活動に関する意識調査を行った。これは就職活動に関して、志望職種・業種、希望勤務地、就職活動時間(学習時間)、就職活動情報源等を選択肢から回答し、業種別理解度・職種別理解度・志望企業選択基準についてはそれぞれを5段階評価で回答するものである(図1)。その中で、業種別の理解度を、各項目を9月と12月の5段階評価の平均で比較した。その結果、情報や運輸、金融業などで、理解度が深まっており、学生が当初の考えにとらわれず柔軟に活動していることが

図1 業種別理解度変化

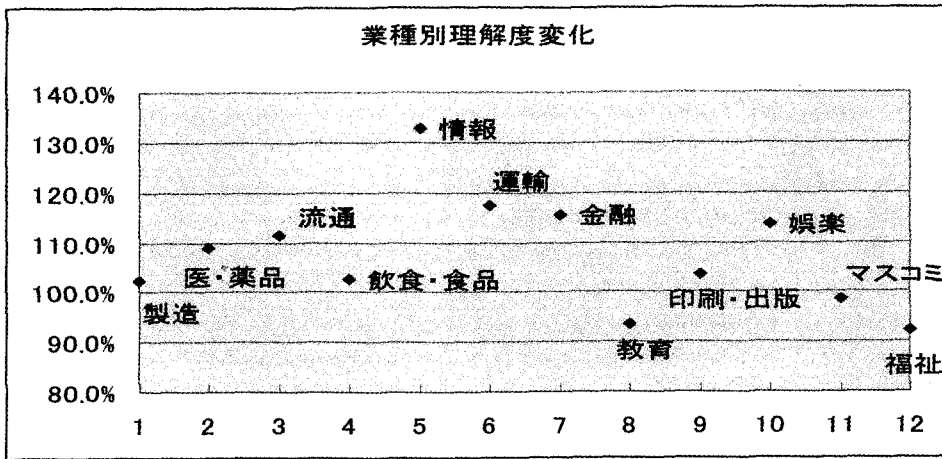


図2 志望企業選択基準変化

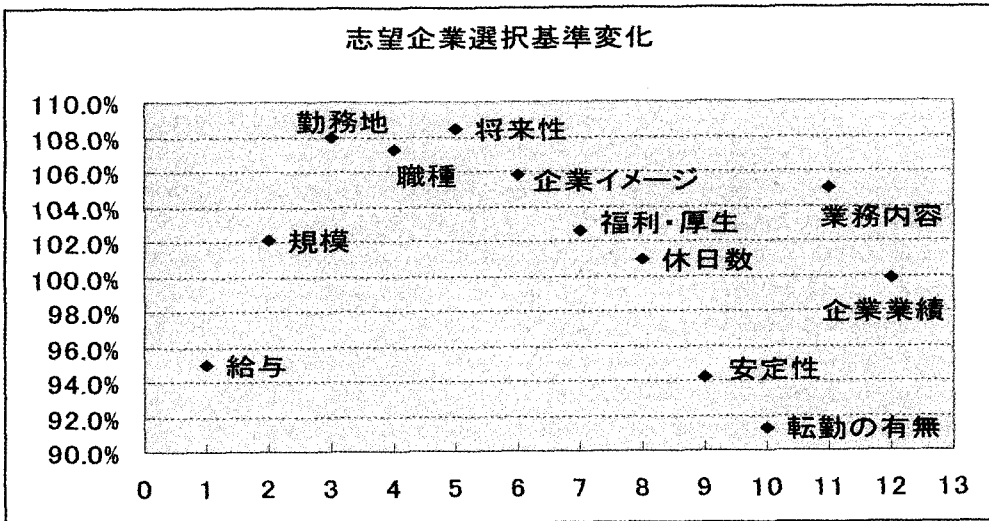


表6 平成16年度と17年度の内定取得順位

16年度	20	23	25	40	59	78	82	85	87	106	111	113	116	117
17年度	2	3	4	7	29	49	50	62	62	90	105			

窺える。また、志望企業選択基準も同様に5段階評価で比較した(図2)。転勤の有無や給与、業績と言った数字で表れる項目より、将来性や企業イメージ、職種などのポイントが上昇している。これは定量的ではなく、深い企業研究が求められる項目にも学生が目を向ける傾向が出てきたことを示している。これらは学生の就職活動への意識が向上している現れであろう。

就職実績に表れた効果を測定するために、すでに

組織的な就職ゼミを受けた自然環境選修4年次学生の内定取得時期と、就職ゼミ開催以前の自然環境選修4年次学生のそれとを比較した。この間学生の就職環境は改善され学部全体でも就職状況は改善している。就職ゼミの効果をはかるために、学部全体の中で自然環境選修学生がいつ内定を取ったか検討する。表6に示したのは平成16年度と平成17年度の4年生の学部内就職内定獲得順位である。ゼミ開始前の平成16年度にはもっとも内定時期の早い学生でも

内定取得順位は20位である。これに対して就職ゼミ開始後の平成17年度4年次学生は10位以内に4人が入っている。また、依然として出遅れの目立つ学生もあり、就職活動への取り組み状況をチェックしながらより個別的な対応を行う必要がある。

また、平成14年度以降の自然環境選修民間企業就職志望者の半数が内定を取得した時期（折り返し）で見ても、平成14年度から順に、10月、9月、10月だったのが、平成17年度は6月になっている。この間学部全体では2ヶ月ほど折り返しが早くなっていただけなので、ここにも就職ゼミ活動の成果が表れているといえる。

そして、これらの粘り強い活動の結果、平成17年度自然環境選修4年次は、2006年3月の卒業までに、就職希望者全員の内定取得が実現した。

5. 今後の課題

就職活動における必要な情報を得るには、実際に活動した4年次生の経験談を聞くのがもっとも重要である。エントリーシート、試験内容、試験形態、会社資料等、リアルタイムな情報は、就職ゼミの現場で大いに役立っている。今後は、聞き取り調査に限られている採用試験内容の調査を、効果的に把握するためのフォーマットを作り、系統的に蓄積していくことが必要である。また、個別指導を受けたがらない学生に対して、どのような指導を行っていかかが大きな課題である。学生にとって、指導が押しつけにならないようバランスを測りながら、積極性を身につけさせていく必要がある。授業を通じて積極性を身につけさせることも重要である。また、選修として4年間でいかに学生を大人に育て上げて卒業させるか考えていく必要もあるだろう。

就職ゼミの運営面の課題としては人的資源の問題がある。平成17年第2回の模擬試験の場合（民間・公務員合わせて）、問題作成等の準備で40時間程度、印刷枚数はB4で総計590枚にのぼる。またビデオ撮影についても、集団討論3回、グループ面接2回、個人面接8回で総計4時間12分29秒に及び、それを編集し学生それぞれにメディアで配布するだけでも莫大な時間が必要である。そのような現状から、今後より多くの教職員に就職ゼミへの参加を求めていることも必要である。

機材整備の面でも、本年度は学部戦略推進経費より支援を得られ、ビデオカメラや問題集などの設備・

備品をそろえることができた。今後は印刷機の導入によるコストダウンやビデオ編集・配信システムの整備など、WEBを活用した支援策や就職活動支援データベースの整備などを通して、学生の志望する業界毎の支援態勢を整え、よりきめ細かい方向へ取り組みを進めていくべきであろう。

謝辞

本研究の一部に平成17年度秋田大学教育文化学部学部戦略推進経費「学生の個性を生かした就職指導システムの開発」を使用した。この経費は平成17年度の就職ゼミの実施・評価・改善にたいへん役立っていた。教育文化学部長熊田亮介氏および関係各位には大変お世話になった。

就職ゼミの取り組みは自然環境選修の教職員の協力なくしては成り立たないものである。特に生物学研究室・地学研究室の教員には、小林・毛利が活動することにご理解を頂いた。また、教育文化学部就職情報室の村上勝子さんと信太恵子さんからは各種セミナーの案内などの情報提供を定期的に受けており、学生に鮮度の高い情報提供を行うことが出来たほか、常日頃から学生の個別指導にご貢献頂いている。

就職対策講座の実施にあたっては教育文化学部学務係より教室配分を受けているほか、就職模擬試験においては生物学研究室・地学研究室より教室使用の配慮を受けている。運営面においては、秋田大学教育学研究科理科教育専修の今村直明氏、栗林航氏に問題作成のチェック役をお願いしたほか、試験監督でも協力を仰いだ。

そして、平成17年度自然環境選修4年次生より、実際の就職活動で得た多大なる情報の提供を受け、大いに活用することが出来た。

以上、本論文を書くにあたってお世話になった様々な方々に深く感謝する。

参考文献

- 吉本圭一（1999）、国立大学における学卒無業と就職指導体制、九州大学教育学部紀要 第2号（通巻第45集）、39-56
- 西河正行（1993）、女子学生のキャリア発達の規定要因について—就職活動の継時的分析を通して—、共栄学園短期大学研究紀要 第9号、107-123
- 入江識元（2003）、学生の就職指導と教員の役割—

- その実践と今後の課題, 高岡短期大学紀要 第18巻, 173-189
- 石川公洋 (2003), 就職と人生を成功させる大学教育—並の素材を有為の人材に変える教育—, 紀要 Visio : research reports/九州女学院短期大学, 九州ルーテル学院大学[編] 第30号, 55-62.
- 五島利兵衛, 桑山忠 (1986), 就職指導に関する研究, 大同工業大学紀要 第22巻, 195-214
- 棚橋美奈子・伊藤功子・松尾良克・本橋進 (2003), 就職活動に関する短大生の行動と意識～就職活動状況調査結果報告～, 東海女子短期大学紀要 第29号, 123-137
- 田中順 (2001), 経済記事を用いた就職支援のための教育活動—1994年～1997年における就職講座を振り返って—, 東京都立航空工業高等専門学校平成13年度研究紀要 第39号, 7-16

Summary

The present paper reports on the effect of extracurricular instructions that were offered to the students of the department of natural environment who sought to obtain a job upon graduation. Before 2003, very little effort had been made in assisting students in employment upon graduation. However, given that each department should be in charge of helping its stu-

dents in choosing future career, extracurricular courses had since been offered once a week. The course involved the administration of practice tests, individualized career counseling, and provision of relevant information, whereby attempts were made to raise awareness on the part of students and help them to acquire necessary skills. A constant revision has since been made to update the syllabus by incorporating information from those students who have successfully been employed in the past. The effectiveness of the courses was observed as of the year 2005 in the increase of employment rate of seniors, and in the higher percentage of graduates who found jobs earlier than previous years. Juniors have also been successful in receiving a higher score in practice tests, and in greater awareness about the criteria of career choice.

Key Words : Employment Colloquium, Individual Counseling, Finding Employment Dry run, Mock Interview, and Faculty

(Received January 23, 2006)